EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2015-2016

Côte-Nord

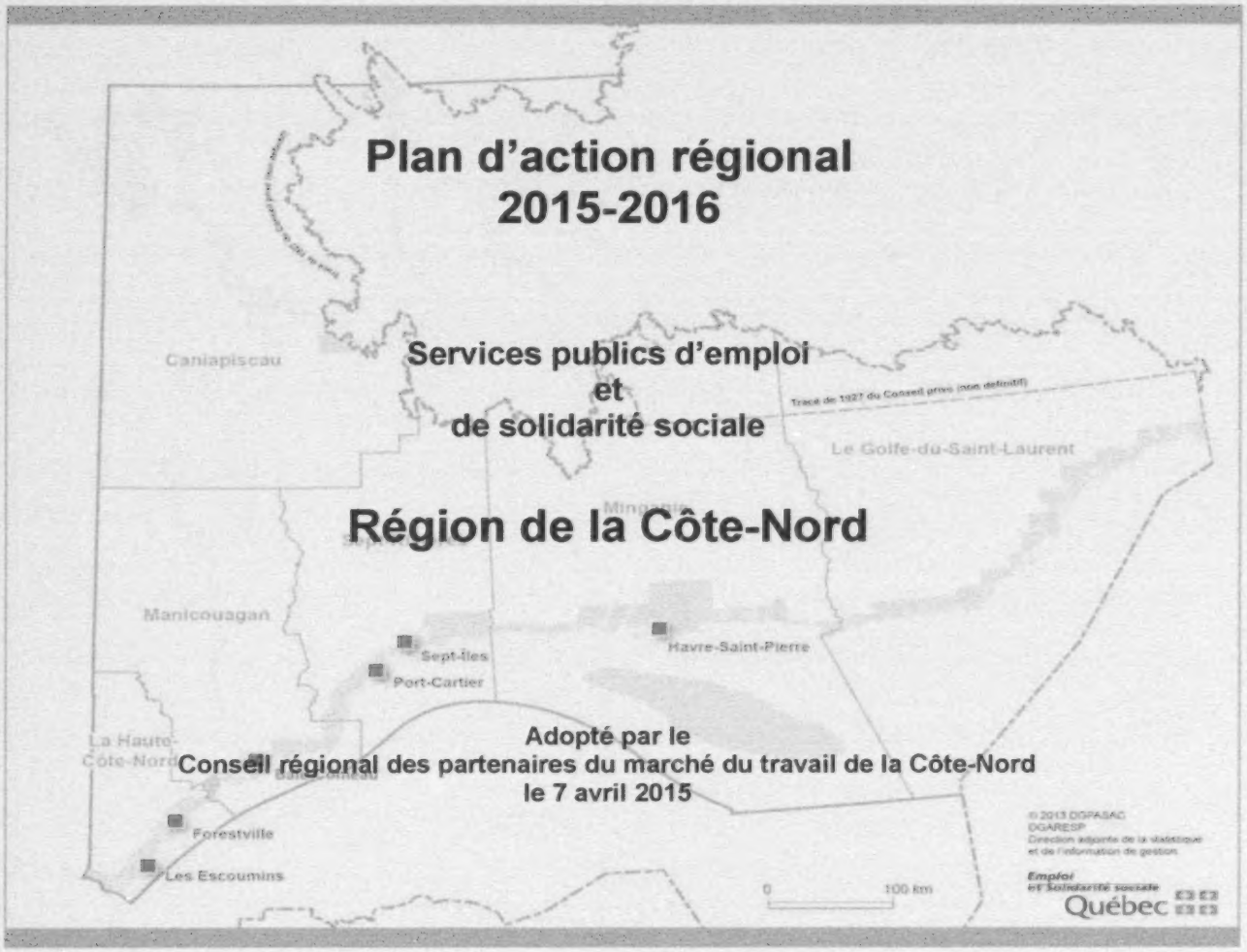
Québec

CYCLE DE PLANIFICATION 2014-2018

Plan d'action régional 2015-2016

Services publics d'emploi et de solidarité sociale

Région de la Côte-Nord



Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord
le 7 avril 2015

Emploi Québec
Côte-Nord

Direction
Réginald Caron, directeur régional
Candide Tremblay, DPPIMT-SE
Hélène Chabot, DSO

Coordination, recherche, rédaction, mise en page et révision
Équipe du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail
Équipe du soutien aux opérations
Conseil régional des partenaires du marché du travail

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président et du directeur régional 4

1. Présentation générale des services publics d'emploi et de la solidarité sociale 5
2. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux du marché du travail 8
3. Les orientations régionales 2015-2016 22
4. Les facteurs de contingence 33
5. Les annexes 34

MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

C'est avec plaisir que nous vous présentons le Plan d'action régional 2015-2016 d'Emploi-Québec Côte-Nord. Ce plan, deuxième du cycle de planification stratégique 2014-2018, s'inscrit dans la continuité des engagements pris l'année dernière et dévoile nos orientations et nos stratégies en matière de développement de la main-d'œuvre, d'emploi et de solidarité sociale.

L'établissement du plan d'action régional est l'une des principales responsabilités du Conseil régional. Il constitue un moyen privilégié de mobiliser la région sur le plan de l'emploi et la collaboration de chacun de nos partenaires afin d'optimiser nos interventions et ainsi de répondre aux besoins du marché du travail.

Encore cette année, Emploi-Québec Côte-Nord doit faire face à différents défis tels que l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et ses possibles répercussions sur le marché du travail tant québécois que nord-côtier, à l'enjeu démographique lié principalement au vieillissement de la population avec le risque que cela comporte pour le niveau de vie de ses citoyennes et ses citoyens ainsi que pour l'équilibre du marché du travail. Les retombées positives prévues avec le ***Plan Nord*** se font attendre et plusieurs promoteurs tardent à investir en raison des variations connues dans le secteur minier, donc du prix des métaux.

Trois importants enjeux encadrent les actions d'Emploi-Québec pour ce nouveau cycle de planification : l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, l'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes en favorisant la mobilisation vers l'emploi et l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.

Ce plan d'action 2015-2016 présente donc l'ensemble des orientations et des stratégies qui seront mises en œuvre par Emploi-Québec afin de concrétiser sa mission et ainsi de contribuer à l'amélioration du marché du travail nord-côtier.

Enfin, conformément aux dispositions législatives, le plan d'action régional a été approuvé le 7 avril 2015 par le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ce dernier souhaite remercier ses partenaires ainsi que l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Côte-Nord qui contribueront à la réussite de ce plan.

Réginald Caron
Directeur régional
Emploi-Québec de la Côte-Nord

Guillaume Tremblay
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de la Côte-Nord

1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

L'agence Emploi-Québec relève du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À ce titre, elle assume la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Cette double responsabilité vise à assurer à la population des services accessibles et adaptés aux particularités des clientèles. Aussi, avec l'intégration de Services Québec, le Ministère simplifie l'accès à des services gouvernementaux et contribue à la prospérité et à la solidarité sociale.

1.1 La mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

1.2 Sa vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses interventions, l'agence vise à favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre ainsi qu'à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation dans les entreprises. Aussi, grâce à l'engagement de son personnel et avec le soutien de ses partenaires, le Ministère vise à être reconnu par les citoyens et les entreprises comme la référence en matière de développement de la main-d'œuvre, de solidarité sociale et de prestation de services novatrice et adaptée.

1.3 Son offre de service

Emploi-Québec Côte-Nord est présente sur l'ensemble du territoire par ses six centres locaux d'emploi et sa direction régionale. Également par un conseil régional des partenaires du marché du travail dont l'une des responsabilités est l'établissement du plan d'action régional. Le plan d'action constitue un moyen de mobiliser et de susciter la collaboration des partenaires régionaux afin d'optimiser les interventions pour répondre aux difficultés et aux besoins du marché du travail.

Les services d'emploi et de solidarité sociale offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé sur l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un parcours fluide et un accompagnement des personnes qui en ont bescin pour intégrer le marché du travail.

1.4 Les services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ainsi qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

1.5 Les services de solidarité sociale

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les incite à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle et leur participation active à la société.

Ainsi, par leurs interventions, les services d'emploi et de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et la réduction de la pauvreté.

1.6 Services Québec

Avec l'intégration de Services Québec au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en 2013, des services sont offerts aux citoyens et aux entreprises de tout le territoire du Québec. Un guichet unique multiservice permet un accès simplifié à un grand nombre de services et de programmes offerts par les ministères et les organismes du gouvernement du Québec.

1.7 Son cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec Côte-Nord gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat notamment avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Elle s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité.

1.8 Le partenariat

Le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme nos interventions en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que de la lutte à la pauvreté.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il a pour responsabilité de

définir les problèmes du marché du travail et de collaborer activement à l'élaboration de notre plan d'action régional en ce qui a trait aux services publics d'emploi.

Également, avec ses partenaires de concertation, Emploi-Québec peut mettre en commun des priorités et des stratégies et ainsi poser les gestes afin de travailler conjointement à résoudre les principaux problèmes et défis de notre marché du travail. Aussi, il y a les partenaires de services, telles les ressources externes en employabilité qui œuvrent auprès des clientèles plus ou moins prêtes à intégrer le marché du travail et qui offrent une aide complémentaire à celle des centres locaux d'emploi.

Outre les partenaires énoncés plus haut, il existe d'autres partenariats tels des tables de concertations ou des tables sectorielles, des comités de travail tant sur les thèmes de l'emploi, de la formation de la main-d'œuvre, de la persévérance et de la réussite scolaire que sur le développement social et la lutte à la pauvreté.

2. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1 Le marché du travail

Le territoire de la Côte-Nord couvre une superficie en terre ferme (en 2013) de 236 502 km², soit un peu plus de 18 % de l'ensemble du Québec. La région s'étend sur environ 1 300 km le long de la rive nord du Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et le Labrador. Elle s'étire au nord jusqu'à Schefferville près du 55e parallèle, soit approximativement à 600 km de Sept-Îles. La région comprend aussi l'île d'Anticosti. Il s'agit de la deuxième région du Québec quant à la superficie, après le Nord-du-Québec.

Tableau 1
Population par MRC de la Côte-Nord

MRC[1]	2001	2006	2009	2010	2011	2012r	2013r	2014p	Variation 2014-2013
	Nombre								(%)
Caniapiscau	4 241	3 996	4 123	4 073	4 298	4 351	4 365	4 324	-0,94 %
Haute-Côte-Nord	13 133	12 352	11 741	11 657	11 607	11 458	11 407	11 249	-1,39 %
Golfe-du-Saint-Laurent	5 709	5 545	5 343	5 283	5 161	5 065	5 028	4 974	-1,07 %
Manicouagan	34 191	33 250	32 576	32 465	32 339	32 297	32 213	31 984	-0,71 %
Minganie	6 829	6 414	6 371	6 544	6 655	6 685	6 699	6 672	-0,40 %
Sept-Rivières	35 381	35 012	35 337	35 491	35 628	35 741	35 879	35 703	-0,49 %
Côte-Nord	99 484	96 569	95 491	95 513	95 688	95 597	95 591	94 906	-0,72 %
Ensemble du Québec	7 396 415	7 631 873	7 843 475	7 929 365	8 007 656	8 084 754	8 153 971	8 214 672	0,74 %

r = données révisées p = données provisoires (estimation)
Sources : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques sociodémographiques.
Statistique Canada, Division de la démographie.

Selon les estimations de Statistique Canada, en 2014 la population de la Côte-Nord est passée en dessous de la barre des 95 000 pour s'établir à 94 906 habitants. Cela représente une baisse de 4,6 % et c'est un plancher jamais atteint depuis 2001. Entre 2001 et 2014, la population de l'ensemble du Québec progressait de 11,1 %.

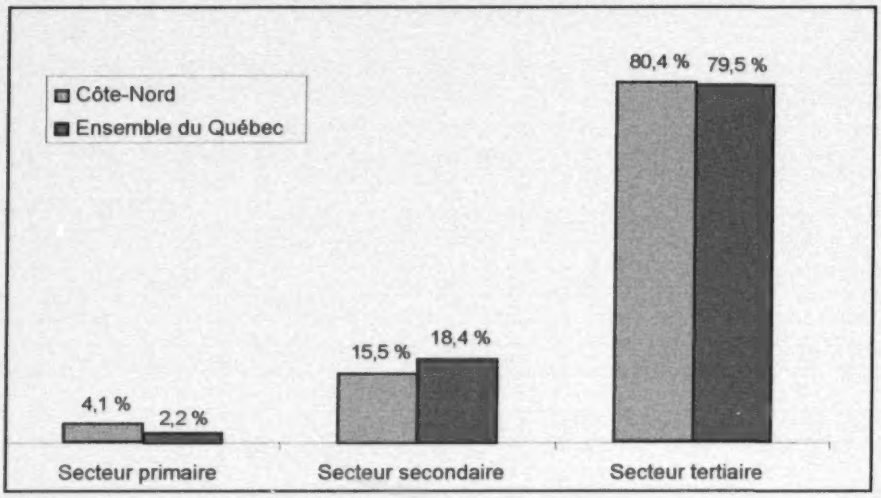
Administrativement, la Côte-Nord se subdivise en municipalités régionales de comté (MRC), soit, d'ouest en est, la Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Sept-Rivières, Caniapiscau, Minganie et le Golfe-du-Saint-Laurent, autrefois appelé la Basse-Côte-Nord. Six centres locaux d'emploi desservent la population, soit ceux des Escoumins, de Forestville, de Baie-Comeau, de Port-Cartier, de Sept-Îles et de Havre-Saint-Pierre.

La Côte-Nord est un vaste territoire de ressources. Dans la région, l'économie s'est développée en fonction de l'exploitation de ses richesses naturelles que sont la pêche, la forêt, les mines et l'hydroélectricité. De même, l'industrie manufacturière n'existe qu'en fonction de l'exploitation de l'une ou l'autre de ces ressources ou comme activité de sous-traitance aux entreprises qui

1. Selon la dénomination et le découpage des MRC géographiques au 1er juillet 2014. La version géographique des MRC comprend les MRC au sens juridique et les territoires équivalents (TE) à une MRC, de même que les communautés amérindiennes et les villages nordiques situés dans le périmètre des MRC ou qui constituent des TE. Selon les données au 11 février 2015.

exploitent ces ressources. Quant à l'industrie tertiaire, outre le commerce et le secteur gouvernemental, elle est dominée par trois grands secteurs : le transport, la production d'électricité et le tourisme.

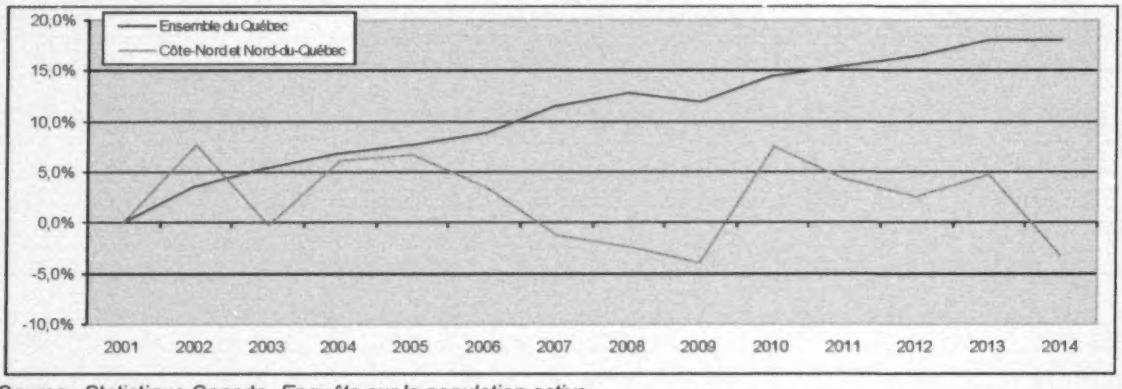
Graphique 1
Emploi par secteur en 2014



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

L'emploi a fluctué de façon importante au cours des dernières années. Comme le montre le graphique 2, après un sommet en 2002, il a amorcé une diminution quasi continue jusqu'en 2009. Plusieurs événements successifs expliquent ce recul, notamment le conflit du bois d'œuvre avec les États-Unis, la diminution des attributions forestières, la fin des travaux aux chantiers de la rivière Toulnustouc et de l'aluminerie Alouette et la récession économique qu'a entraînée la crise financière américaine.

Graphique 2
Évolution de l'emploi depuis 2001



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Ce recul de l'emploi a eu des conséquences sur l'optimisme des travailleurs qui ont quitté la population active et même la région au lieu de devenir chômeurs. Entre 2001 et 2009, la

population active a diminué de 5,3 %, entraînant une diminution du taux de chômage, qui est passé de 11,2 % à 10 %.

Par la suite, la reprise a été importante, aidée par la croissance dans les mines et la construction. Au total, il s'est créé 5 800 emplois nets (emplois créés moins emplois perdus) entre le creux de 2009 et le sommet de 2010. L'emploi a par la suite amorcé une lente baisse qui s'est accélérée en 2014 pour atteindre le niveau de 48 900 emplois, un niveau similaire à celui de 2009. Cette accélération des pertes nettes d'emplois est attribuable en partie à la chute des prix mondiaux du fer avec pour conséquence l'arrêt ou la réduction d'activités dans les mines de la Côte-Nord.

En 2014, il s'est perdu au net 4 100 emplois dans la région. Plus de 90 % de ces emplois étaient à temps plein. Tout comme en 2009, ces travailleurs ont majoritairement (95 %) quitté la population active et même la région au lieu de devenir chômeurs. Cela a eu pour effet que la population active a diminué de 6,8 % alors que le taux de chômage s'accroissait de seulement 1 point de pourcentage pour s'établir à 8,8 %. Le taux d'emploi a aussi perdu 4,4 points de pourcentage pour atteindre 53,1 %.

Tableau 2
Indicateurs du marché du travail - Côte-Nord

	2010	2011	2012	2013	2014
Population active	58 600	57 400	56 200	57 500	53 600
Emploi	54 400	52 800	51 900	53 000	48 900
Temps plein	46 500	4 300	42 900	44 300	40 600
Temps partiel	7 900	9 700	9 000	8 600	8 300
Chômeurs	4 200	4 600	4 300	4 500	4 700
Population inactive	33 200	34 700	35 900	34 600	38 500
Taux d'activité (%)	63,8	62,3	61	62,4	58,2
Taux de chômage (%)	7,2	8	7,7	7,8	8,8
Taux d'emploi (%)	59,3	57,3	56,4	57,5	53,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Moyenne annuelle.

Au Québec, il n'y a eu aucune création nette d'emplois en 2014 : il s'est perdu 1 100 emplois, résultat d'une baisse des emplois à temps plein (-32 500) et d'une hausse de l'emploi à temps partiel (+31 400). Le taux de chômage a progressé légèrement passant de 7,6 % en 2013 à 7,7% en 2014.

Tableau 3
Indicateurs du marché du travail - Ensemble du Québec

	2010	2011	2012	2013	2014
Population active (milliers)	4281,2	4315,2	4341,8	4393,5	4400
Emploi (milliers)	3937,9	3975,6	4005,9	4060,8	4059,7
Temps plein (milliers)	3167	3209,8	3245,9	3277,8	3245,3
Temps partiel (milliers)	770,8	765,8	760	783	814,4
Chômeurs (milliers)	343,3	339,6	335,9	332,8	340,3
Population inactive (milliers)	2273,2	2316,6	2357,6	2361,8	2402,1
Taux d'activité (%)	65,3	65,1	64,8	65	64,7
Taux de chômage (%)	8	7,9	7,7	7,6	7,7
Taux d'emploi (%)	60,1	59,9	59,8	60,1	59,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Moyenne annuelle.

Si le secteur des mines et celui de la construction ont été les moteurs de la reprise sur la Côte-Nord entre 2009 et 2010, l'année 2014 est marquée par la chute des prix mondiaux des métaux de base, notamment du minerai de fer. Sur la Côte-Nord cela a provoqué des pertes d'emplois, non seulement dans le secteur minier, mais aussi dans le secteur de la construction. La CCQ estime à -24 % le recul du nombre des heures travaillées sur la Côte-Nord en 2014 et, selon ses prévisions, la région pourrait perdre un autre 6 % en 2015. Les heures dans le secteur du génie civil et de la voirie commenceront à diminuer graduellement avec l'avancement du projet la Romaine. Ce dernier aurait atteint son point culminant en 2014.

La forêt demeure aussi l'un des moteurs du développement économique pour la région. L'industrie forestière devrait bénéficier cette année d'une conjoncture plus favorable à son expansion grâce à la reprise du marché de l'habitation aux États-Unis. De plus, l'ouverture prochaine dans la région d'une usine qui utilisera des résidus de matière ligneuse pour la fabrication de silicium créera un besoin de plus de 300 nouveaux emplois. La Côte-Nord pourra aussi compter sur une part d'importants investissements que le gouvernement du Québec prévoit faire pour les travaux sylvicoles, l'aménagement et la gestion de la forêt québécoise. Cela stimulera l'activité économique et l'emploi de la région. Cependant, le portrait de la main-d'œuvre dans cette industrie montre qu'elle est vieillissante, ce qui permet d'anticiper de nombreux départs à la retraite. En conséquence, les besoins de main-d'œuvre vont s'accroître en raison des besoins de remplacement de ceux qui partiront à la retraite et également pour pourvoir les nouveaux postes qui seront créés.

Ainsi, un des grands défis auxquels l'industrie forestière devra faire face à court et moyen terme sera celui d'être plus attrayante afin d'attirer une main-d'œuvre plus jeune en nombre suffisant.

Dans le sous-secteur des pâtes et papier, l'année 2014 a été relativement difficile. La baisse de la demande de papier journal a été plus rapide que prévu. Alors qu'on s'attendait à une baisse de 4 % de la demande, l'économiste en chef de l'Association des produits forestiers du Canada (APFC) estime à plus de 8 % la baisse de la demande en Amérique du Nord, occasionnant ainsi des pertes d'emplois dans la région. Malgré la baisse du taux de change du dollar canadien, les pays comme le Brésil et la Russie demeurent des concurrents sérieux sur le marché international du papier journal. En conséquence, l'avenir du sous-secteur des pâtes et papier demeure fragile.

En définitive, le recul de l'emploi dans la région en 2014 a touché tous les secteurs et sous-secteurs de l'économie, à part le sous-secteur de l'hébergement et la restauration qui a bénéficié de création d'emplois selon les données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Pour l'année 2015, il convient d'être prudent même si les perspectives s'annoncent meilleures. En effet, la croissance de l'économie américaine déjà solide en 2014 devrait se confirmer en 2015, ce qui pourrait avoir un effet positif sur l'économie de la région. Le taux de change actuel ainsi que la tendance baissière des prix du pétrole nous incitent à être optimistes, alors que la diminution des prix du minerai de fer nous force à plus de prudence.

2.2 Les enjeux pour Emploi-Québec

Plusieurs défis viendront influencer les actions d'Emploi-Québec au cours des prochaines années. La relance du Plan Nord et la mise en place de la stratégie maritime par le gouvernement du Québec amèneront une croissance économique. Dans un contexte où coexistent la rareté de main-d'œuvre et le chômage, atteindre l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre est un véritable enjeu pour notre organisation. Par ailleurs, le soutien à l'autonomie financière pour le plus grand nombre de

personnes, dans la saine gestion des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale demeure un enjeu de taille. Enfin, Emploi-Québec devra poursuivre l'adaptation organisationnelle aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne pour assurer la performance et la qualité des services à la clientèle.

La relance du Plan Nord : une action prioritaire du gouvernement

Le Plan Nord soutiendra la réalisation de projets en s'appuyant sur des orientations cohérentes qui permettront de répondre, dans l'ensemble, aux principales préoccupations liées à une démarche de développement durable.

Ces orientations sont :

- Assurer l'application d'une approche de développement durable centrée sur les besoins essentiels des communautés locales du territoire visé par le Plan Nord, sur leur identité et sur le patrimoine culturel.
- Appuyer un développement qui respecte la qualité de l'environnement et sa biodiversité, et qui permet un enrichissement collectif sur les plans social et économique.
- Appliquer des approches intégrées d'analyse des divers usages sur le territoire qui s'articulent autour des efforts de réflexion déjà consentis ou en cours, dans le respect des cadres législatifs, des ententes et des conventions ainsi que des efforts de planification en place.

Emploi-Québec appuiera ce vaste projet en assurant le développement de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins tant des individus que des entreprises.

Le plan d'action du Plan Nord en matière de main-d'œuvre visera notamment à :

- Dresser un profil de la main-d'œuvre sur le territoire.
- Mettre en œuvre des projets particuliers pour développer les compétences des travailleurs.
- Planifier des programmes de formation de la main-d'œuvre pour l'enclenchement de projets dans le domaine minier.
- Investir avec les partenaires dans le développement de lieux de formation et l'installation d'équipements adéquats.

Le Plan Nord donnera lieu à d'imposants mouvements de main-d'œuvre. Plusieurs personnes viendront s'établir sur la Côte-Nord afin d'occuper les emplois qui seront disponibles. Mais on observera aussi un mouvement de la main-d'œuvre des plus petites entreprises vers les plus grandes. Emploi-Québec devra être attentive à ce phénomène et aux difficultés de recrutement qui en découleront.

Afin de relever ce défi de la formation de la main-d'œuvre locale et de l'accueil des travailleurs de l'extérieur, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail devront compter sur la collaboration de l'ensemble de leurs partenaires du réseau de l'éducation, des entreprises ainsi que des communautés locales.

La stratégie maritime

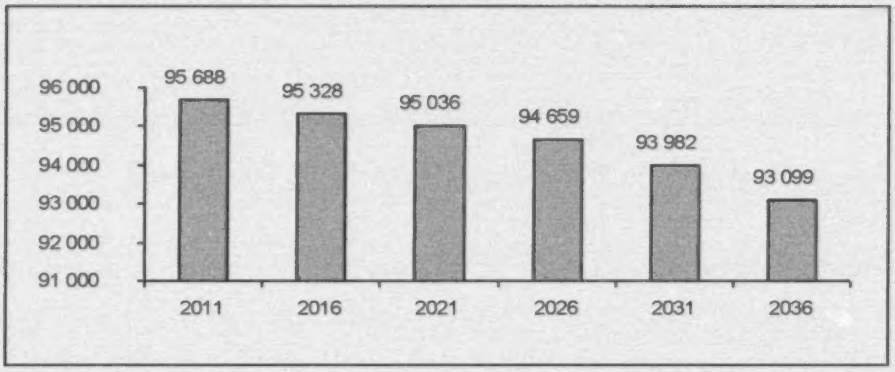
La région compte trois ports d'envergure internationale sur son territoire. La mise en œuvre de la stratégie maritime du gouvernement du Québec nécessitera d'importants investissements et représentera une réelle occasion de développement et de création d'emplois pour toute la région.

Du côté touristique, on note que le marché des croisières est en pleine expansion. De plus en plus de bateaux de croisières internationales accostent d'année en année dans les escales de Tadoussac, Baie-Comeau, Sept-Îles et Havre-Saint-Pierre. Ces arrêts ont généré des retombées évaluées à plus d'un million de dollars en 2014 par Tourisme Côte-Nord Manicouagan.

Les difficultés de recrutement

Selon les plus récentes perceptives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec[2], la population nord-côtière devrait baisser de 2,7 % entre 2011 et 2036.

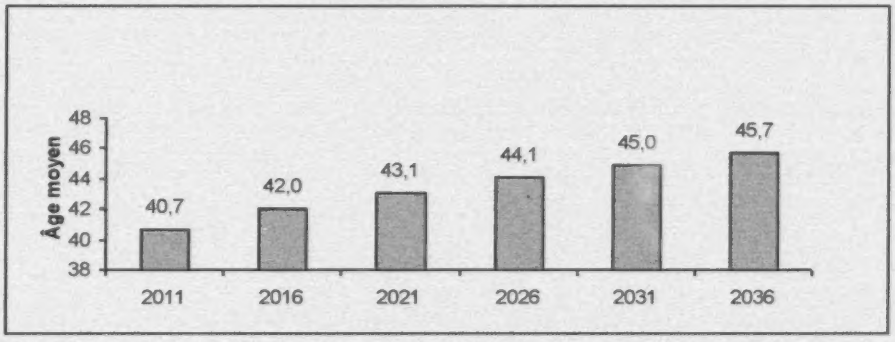
Graphique 3
Perspectives démographiques de la population nord-côtière



Source : Institut de la statistique du Québec. *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2036.*

Parallèlement à cette baisse, la Côte-Nord connaîtra au cours de la même période une augmentation de l'âge moyen de sa population, signe d'un vieillissement de celle-ci.

Graphique 4
Perspectives démographiques – Âge moyen, Côte-Nord



Source : Institut de la statistique du Québec. *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2036.*

Notons qu'à l'exception de la seule période 2010-2011, qui a connu un solde migratoire interrégional positif (+37 personnes), le solde migratoire interrégional est négatif sur la Côte-Nord et les soldes migratoires internationaux et interprovinciaux demeurent marginaux.

2. Sur trois scénarios possibles de l'Institut de la statistique du Québec, c'est le scénario de référence A qui est constitué des hypothèses jugées les plus plausibles compte tenu des tendances récentes.

Tableau 4
Solde migratoire interrégional annuel - Côte-Nord
2008-2009 à 2013-2014

Année	Entrants	Sortants	Solde
2008-2009	2 188	2 640	-452
2009-2010	2 352	2 665	-313
2010-2011	2 629	2 592	37
2011-2012	2 593	2 899	-306
2012-2013	2 376	2 793	-417
2013-2014	2 020	2 935	-915

Source : Institut de la statistique du Québec, FIPA-RAMQ.

Dans ce contexte de baisse démographique, les besoins en main-d'œuvre vont s'accroître dans la région en raison des nombreux départs à la retraite et d'une entrée moins élevée de la main-d'œuvre au cours des prochaines années par rapport aux dernières décennies.

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, la croissance de l'emploi sera d'environ 0,4 % par année d'ici 2017. En ajoutant le nombre de personnes qui prendront leur retraite, ce sont environ 9 300 emplois qui seront disponibles au cours de cette période sur la Côte-Nord. En 2017, selon les mêmes prévisions, le taux de chômage atteindra 6,4 % avec un total de 3 600 chômeurs.

L'époque où les entreprises pouvaient compter sur des bassins de main-d'œuvre disponible qui excédaient le nombre d'emplois est révolue. Par conséquent, les entreprises auront tout intérêt à adapter la gestion des ressources humaines de façon à attirer et à fidéliser la main-d'œuvre. Elles feront face à des pressions pour améliorer les conditions de travail et revoir à la hausse les salaires, qui augmenteront plus rapidement que l'inflation. Elles seront plus enclines à accueillir une main-d'œuvre plus diversifiée.

Les pressions sur les conditions de travail risquent d'influer sur la compétitivité des entreprises ainsi que sur leur capacité à maintenir et à créer des emplois. Un grand nombre d'entreprises dans la région font face à certains problèmes pour maintenir leurs effectifs en raison notamment de la situation géographique, de conditions de travail moins avantageuses que celles qui sont offertes dans d'autres entreprises ou secteurs vers lesquels se tourne la main-d'œuvre.

La main-d'œuvre compétente et prête à l'emploi deviendra plus rare par rapport aux besoins de compétences des entreprises. Afin de demeurer concurrentielles, les entreprises devront donc investir davantage en machinerie et en équipement, et revoir également l'organisation du travail rendue nécessaire par l'introduction de ces nouvelles technologies ainsi que de nouveaux procédés. Pour que ces investissements des entreprises donnent des résultats, la main-d'œuvre doit être suffisamment qualifiée.

Le chômage et le sous-emploi[3] persistent chez certains groupes

Malgré l'amélioration continue des conditions sur le marché du travail, le chômage et le sous-emploi demeureront une réalité pour plusieurs personnes. Le risque de chômage et de sous-emploi est déterminé avant tout par la scolarité et la qualification professionnelle. En fait, le taux de chômage chez celles et ceux qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires est

3. Le sous-emploi correspond à une utilisation insuffisante des compétences d'une travailleuse ou d'un travailleur.

environ deux fois plus élevé que celui de la population en général. Le risque peut toutefois être aggravé en raison de certaines caractéristiques sociodémographiques.

Tableau 5
Taux de chômage en 2014

	Taux de chômage (%)
Ensemble Côte-Nord	**9,3**
Personnes ne détenant aucun certificat, diplôme ou grade	15,7
Personnes détenant un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	9,8
Personnes détenant un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	10,8
Personnes détenant un certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire	5
Personnes détenant un certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	3,7
Personnes détenant un certificat, diplôme ou grade universitaire équivalent au baccalauréat ou supérieur	3,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Ainsi, l'intégration et le maintien en emploi resteront difficiles pour les personnes aux prises avec des obstacles à l'emploi ainsi que pour certains groupes, notamment les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, celles de 55 ans ou plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes immigrantes, les personnes faisant partie des minorités visibles, les autochtones et les personnes judiciarisées. Certaines d'entre elles auront besoin d'une aide particulière pour réussir leur intégration en emploi de façon durable.

Dans un contexte où les entreprises seront, à moyen et à long terme, aux prises avec une rareté persistante de la main-d'œuvre et où les compétences des travailleurs et des travailleuses seront déterminantes pour une intégration réussie en emploi, il est important de développer l'employabilité des personnes qui appartiennent aux groupes sous-représentés sur le marché du travail et de celles faisant face à des obstacles à l'emploi. La clientèle du programme d'aide sociale comprend une forte concentration de ces personnes.

Les employeurs seront appelés à revoir leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines (assouplir leurs critères d'embauche, former davantage leur personnel, s'ouvrir à la diversité) afin d'utiliser le plein potentiel d'emploi de l'ensemble de la main-d'œuvre et ainsi de satisfaire à leurs besoins.

La main-d'œuvre féminine

Malgré un certain rattrapage, la participation des femmes au marché du travail se caractérise généralement par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord est demeuré inférieur à celui des hommes jusqu'en 2013. Même si en 2014 le taux d'emploi des hommes a baissé pour se situer au niveau de celui des femmes, cela est principalement attribuable au contexte économique difficile qui a touché davantage les secteurs où œuvrent traditionnellement les hommes (les mines, la construction, la fabrication) qu'à une quelconque amélioration de la participation de la femme au marché du travail.

Tableau 6
Taux d'emploi pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec

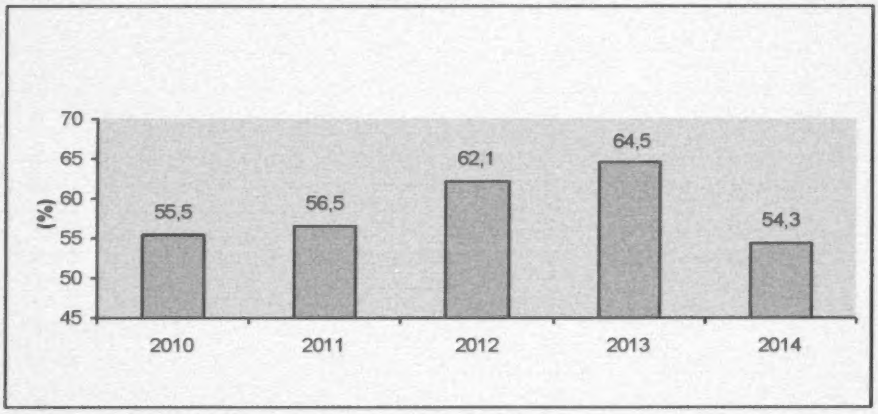
	2012	2013	2014
Les deux sexes	56 400	57 500	53 100
Hommes	58 000	60 200	53 200
Femmes	54 800	54 800	53 300

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Les jeunes

Ces dernières années, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée sur la Côte-Nord. Entre 2010 et 2013, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est passé de 55,5 % à 64,5 %. Mais en 2014 ce taux a baissé pour se situer à 54,3 %, du fait du contexte économique de la région qui est difficile.

Graphique 5
Taux d'emploi des 15 à 24 ans, Côte-Nord et Nord-du-Québec



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Par ailleurs, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation de risque de chômage, notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent le plus de connaître des difficultés sur le marché du travail.

Les personnes handicapées

En 2007, l'Office des personnes handicapées du Québec estimait à 7 900 le nombre de personnes de 15 ans et plus qui vivaient avec une incapacité sur la Côte-Nord, soit 10 % de la population. Par ailleurs, leur intégration au marché du travail est limitée. En fait, moins de 40 % des personnes de 15 à 64 ans avec une incapacité auraient un emploi. De plus, le revenu total moyen des personnes ayant une incapacité est nettement inférieur à la moyenne régionale. Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, comme c'est souvent le cas.

Les autochtones

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. En 2011, Statistique Canada a recensé plus de 9 250 personnes vivant sur les dix réserves de la Côte-Nord, ce qui représente une hausse de 9,4 % depuis 2006. La part de la population autochtone dans la population totale est passée de 8,8 % en 2006 à 9,8 % en 2011.

Tableau 7
Population autochtone

Communautés	Population		
	2011	2006	Var en % 2011/2006
Essipit	268	247	8,5 %
Kawawachikamach	586	569	3,0 %
La Romaine	1 016	926	9,7 %
Lac-John–Matimekosh	561	544	3,1 %
Maliotenam	1 316	1 123	17,2 %
Uashat	1 485	1 190	24,8 %
Mingan	453	407	11,3 %
Natashquan (IRI)	841	810	3,8 %
Pessamit	2 420	2 357	2,7 %
Pakuashipi	312	289	8,0 %
Communautés autochtones - total	**9 258**	**8 462**	**9,4 %**
Population de la région Côte-Nord	**94 766**	**95 911**	**-1,2 %**

Source : Statistique Canada, Recensement de 2011.

Au total, Statistique Canada estimait à 9 025 la population autochtone de 15 ans et plus en 2006. De ce nombre, 53,9 % étaient actifs sur le marché du travail et 38,2 % avaient un emploi. Les autochtones s'intègrent donc peu au marché du travail régional.

Par conséquent, il est souhaitable d'œuvrer en concertation avec les communautés des Premières Nations afin d'accroître les qualifications professionnelles et de soutenir le développement de l'employabilité de la main-d'œuvre autochtone. Les membres de ces communautés dont l'âge moyen est relativement jeune constituent un bassin de main-d'œuvre important et nécessaire afin de répondre aux besoins des entreprises et du marché du travail régional.

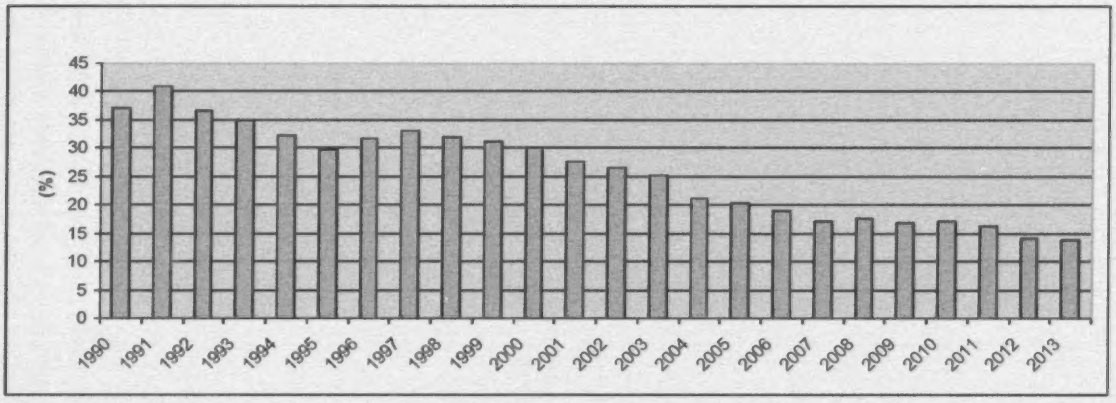
Les immigrants

La Côte-Nord n'est pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. En ce sens, ils ne constituent pas un groupe de personnes défavorisées sur le marché du travail régional. Cependant, avec le vieillissement de la population et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découlera, il est essentiel de mettre en place les conditions qui favorisent l'arrivée de nouveaux immigrants dans la région.

2.3 L'adéquation formation emploi

Le taux de diplomation de la population a beaucoup changé depuis une vingtaine d'années, modifiant considérablement les compétences de base de la main-d'œuvre. Ainsi, la proportion des personnes n'ayant aucun diplôme a chuté de façon significative entre 1990 et 2013, chez les personnes de 25 à 64 ans, passant de 37,2 % à 13,8 %. Par ailleurs, la proportion des personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires[4] a bondi de façon importante pendant les mêmes années, passant de 15,8 % à 29,5 %.

Graphique 6
Population de 25 à 64 ans sans diplôme, Côte-Nord et Nord-du-Québec



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Même si la qualification de la main-d'œuvre sur la Côte-Nord a connu des améliorations importantes au cours des dernières décennies, les compétences de base ou les compétences spécialisées manquent encore à certains travailleurs. Cette situation peut avoir pour conséquence de les freiner dans l'acquisition ou la mise à jour de leurs compétences, ou encore dans leur développement professionnel.

Rappelons que les personnes les plus instruites sont moins exposées au chômage. Tandis que le taux de chômage des personnes non diplômées s'est maintenu à plus de 12 % entre 2010 et 2013, il était en dessous de 8 % pour l'ensemble de la population durant la même période. Compte tenu des besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée, il demeure primordial d'améliorer l'adéquation entre les compétences des personnes disponibles et la qualification professionnelle demandée par les employeurs.

La Côte-Nord est un vaste territoire dont les caractéristiques socioéconomiques divergent d'une MRC à l'autre. Afin de bénéficier pleinement de la croissance de la région, il faut s'assurer que tous les Nord-Côtiers aient accès à une formation de base de qualité, quel que soit leur lieu de résidence. De plus, il faut diversifier les modes de formation afin de les adapter aux besoins des individus et des entreprises. Enfin, il est nécessaire que la formation corresponde aux besoins réels du marché du travail.

C'est pourquoi l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail est une préoccupation constante pour Emploi-Québec. Au cours de 2012-2013, un plan d'action a été mis en place conjointement avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin

4. Diplôme d'études professionnelles, collégiales ou grade universitaire.

d'améliorer la situation. Treize pistes d'action ont été retenues, dont sept concernant Emploi-Québec :

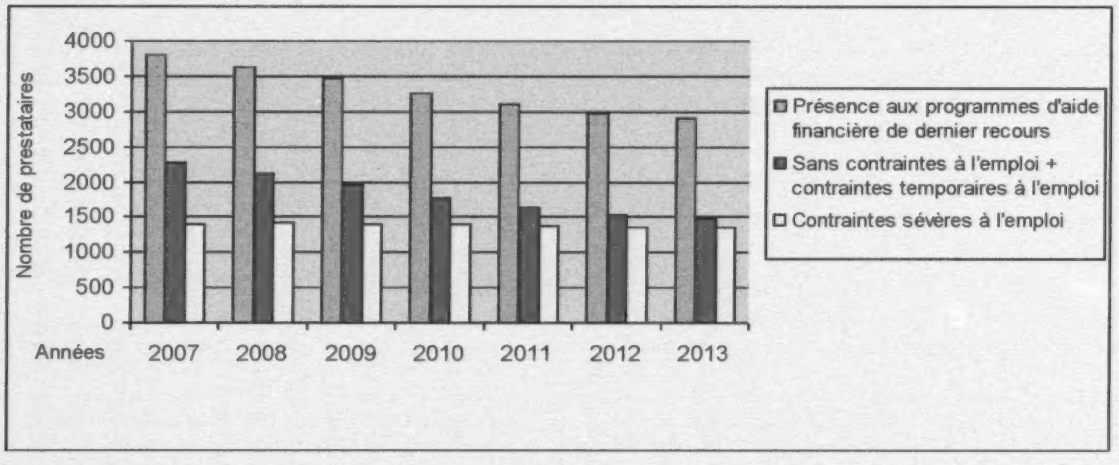
- Information dynamique et proactive des citoyens, jeunes et adultes, sur les besoins du marché du travail et sur l'offre de formation permettant d'occuper les emplois disponibles.
- Augmentation de l'offre de stages en entreprise et création d'une banque de stages sur le site Placement en ligne.
- Mise en place d'un guichet unique pour le citoyen en vue de reconnaître ses acquis et ses compétences, et début des travaux entre le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Commission des partenaires du marché du travail pour établir des critères de reconnaissance communs.
- Priorisation des besoins de formation professionnelle et technique par la Commission des partenaires du marché du travail.
- Instauration d'une porte d'entrée régionale pour les entreprises en matière de formation et de gestion de leur main-d'œuvre.
- Mobilisation des travailleurs et des entreprises relativement au développement des compétences de la main-d'œuvre en appuyant l'initiative Investissement compétence de la Commission des partenaires du marché du travail.
- Amélioration du soutien à la formation à temps partiel pour les personnes en emploi.

2.4 La mobilisation pour l'autonomie économique, l'inclusion sociale et la saine gestion de l'aide financière

Dans un contexte caractérisé par une rareté de main-d'œuvre, avec les défis de taille qu'elle représente pour le développement du Québec et le maintien du niveau de vie de sa population, les prestataires des programmes d'assistance sociale constituent des acteurs importants.

Le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours a fortement diminué sur la Côte-Nord. Entre 2007 et 2013, le recul atteignait 23 %. Pour les personnes présentant les caractéristiques les plus favorables à l'emploi, la baisse était de 34 %.

Graphique 7
Les prestataires au programme d'aide financière de dernier recours (Moyenne annuelle)



Malgré ces diminutions, la pauvreté demeure sur la Côte-Nord et il existe des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de

revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou le Golfe-du-Saint-Laurent. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans les territoires du Québec. Selon cet indice, c'est surtout au point de vue matériel (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable.

Par ailleurs, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire a établi, dans la Politique de la ruralité 2007-2014, un indice de développement des municipalités utilisant des variables socioéconomiques telles que la variation de la population, l'emploi, le chômage et le revenu. Parmi les 152 municipalités considérées comme dévitalisées au Québec, 10 sont situées sur la Côte-Nord.

Tableau 8
Indice de développement des municipalités dévitalisées de la Côte-Nord

Municipalité	Variation de la population	Emploi	Chômage	Faible revenu	Indice de développement 2006[5]
Longue-Rive	-6,9 %	38,8 %	25,4 %	16,3 %	-8,25 %
Portneuf-sur-Mer	-9,4 %	37,5 %	16,9 %	12,0 %	-6,3 %
Colombier	-8,2 %	39,6 %	28,6 %	9,2 %	-7,6 %
Godbout	10,4 %	33,8 %	21,4 %	20,0 %	-6,5 %
Baie-Trinité	-12,9 %	52,7 %	21,3 %	12,5 %	-5,1 %
Rivière-Saint-Jean	-9,4 %	46,5 %	37,5 %	9,6 %	-10,8 %
Aguanish	-11,7 %	30,4 %	40,0 %	13,1 %	-10,4 %
Gros-Mécatina	-1,2 %	20,6 %	64,1 %	13,3 %	-15,0 %
Saint-Augustin	-4,3 %	47,3 %	31,2 %	n/d	-5,4 %
Bonne-Espérance	-2,1 %	29,9 %	54,4 %	6,5 %	-12,5 %

Source : Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire.

En général, celles-ci sont caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage dépassant largement 20 % et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible. De plus, leur situation financière très précaire rend difficile d'offrir des services de qualité à leurs citoyens.

Afin de favoriser la participation au marché du travail et l'insertion sociale du plus grand nombre de personnes, de répondre aux besoins actuels et futurs du Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de soutenir financièrement les personnes à risque de dénuement, Emploi-Québec poursuivra ses efforts pour soutenir et accompagner les personnes faisant partie des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. D'ailleurs, la nouvelle entente Canada-Québec 2014-2020 visant le transfert des sommes du Fonds canadien pour l'emploi permettra de poursuivre les interventions nécessaires auprès de ces personnes.

2.5 Le contexte organisationnel d'Emploi-Québec

Avec l'amélioration du marché du travail, les bassins de clientèles les plus susceptibles d'être desservis par Emploi-Québec seront en baisse au cours des prochaines années.

Du côté des ressources, une diminution est également prévisible, en raison de la poursuite de la politique gouvernementale qui requiert que moins d'une retraite sur deux soit remplacée. En

5. Une municipalité est considérée comme dévitalisée si son indice de développement est inférieur à -5.

conséquence, les effectifs d'Emploi-Québec pourraient diminuer dans l'ensemble du Québec dans les années à venir.

Cependant, les problématiques organisationnelles auxquelles fait face Emploi-Québec entravent le rendement du réseau, notamment :

- des systèmes informatiques désuets qui soutiennent le réseau;
- une organisation territoriale de la prestation de services qui génère des coûts élevés.

Ainsi, compte tenu des mutations sur le marché du travail et des problématiques mentionnées plus haut, les priorités organisationnelles d'Emploi-Québec au cours des prochaines années seront :

- D'optimiser l'utilisation du panier de services destinés à la population et aux entreprises.
- De repenser et d'optimiser les processus de travail afin d'augmenter le rendement et la productivité.
- D'utiliser les technologies de l'information de façon optimale.
- D'actualiser la structure territoriale d'Emploi-Québec en misant notamment sur le recours aux nouvelles technologies dans le but de faciliter l'accès de la clientèle aux services, d'améliorer la desserte territoriale, d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles et de réduire les coûts administratifs.
- De mettre en place de nouveaux modèles de gestion pour faire face aux enjeux de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et de santé organisationnelle.

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec dans un contexte de réduction de ses ressources tout en améliorant la qualité de ses services constitue donc un défi important à relever au cours des prochaines années.

3. LES ORIENTATIONS RÉGIONALES 2015-2016

La planification 2014-2018 d'Emploi-Québec Côte-Nord indique les enjeux, les orientations et les axes d'interventions prioritaires. Le plan d'action 2015-2016 présente les grandes stratégies privilégiées par Emploi-Québec Côte-Nord pour réaliser sa mission et atteindre les cibles et les objectifs prévus. Le Plan d'action régional 2015-2016 trouve son prolongement dans la planification des actions des centres locaux d'emploi et de la direction régionale. Par conséquent, ils viennent préciser les moyens d'action pour réaliser les stratégies d'intervention prioritaires retenues.

Les grandes orientations sont les suivantes :

Orientation 1 :
Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail

Orientation 2 :
Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail

Orientation 3 :
Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité

Orientation 4 :
Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

Orientation 5 :
Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale

Orientation 6 :
Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail

Orientation 7 :
Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail

Orientation 8 :
Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi

L'année 2014-2015 marquait le début d'un nouveau cycle de planification de 4 ans. C'est pourquoi le plan d'action 2015-2016 et ses orientations s'inscrivent dans la continuité de la planification précédente. Cette partie du plan d'action présente donc l'essentiel de la planification régionale qui a été retenue et adoptée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

LES ORIENTATIONS

Emploi-Québec Côte-Nord structurera ses interventions autour de trois enjeux et huit grandes orientations, en cohérence avec celles du Plan stratégique du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celles du Plan stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail.

ENJEU 1

L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de rareté anticipée de certaines compétences, l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises devient un enjeu stratégique pour le marché du travail au Québec. Une bonne adéquation favorise l'innovation et la croissance économique ainsi qu'une meilleure insertion des personnes au marché du travail.

ORIENTATION 1

ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Que ce soit en raison de mises à pied, de changements volontaires d'emploi ou de nouvelles entrées sur le marché du travail, chaque année un million d'épisodes de chômage sont et seront enregistrés et représentent ainsi des coûts économiques et sociaux importants.

AXE D'INTERVENTION 1.1

Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs

LES STRATÉGIES

- Recueillir et diffuser l'information sur le marché du travail et les emplois disponibles.
- Assurer une veille active de l'évolution du marché du travail nord-côtier, notamment des secteurs d'activité qui sont les plus à risque.
- Diffuser une information sur le marché du travail de qualité afin d'en accroître l'utilisation par les entreprises, les personnes, les intervenants et les partenaires du marché du travail.
- Améliorer la connaissance et augmenter l'utilisation de l'information sur le marché du travail et du placement auprès de tous les employés des centres locaux d'emploi pour faciliter et maximiser l'insertion rapide en emploi et le recrutement par les entreprises.
- Poursuivre l'intégration des activités de Services Québec, incluant notamment les services en ligne visant l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi et les entreprises en recrutement.

AXE D'INTERVENTION 1.2

Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi

LES STRATÉGIES

- Offrir des services adaptés aux besoins des personnes qui ont perdu leur emploi, notamment par des activités d'aide au réemploi et des interventions proactives d'aide au placement et adaptées aux besoins.

- Favoriser une plus grande utilisation des outils électroniques en matière de services d'aide à la recherche d'emploi.
- Promouvoir auprès des citoyens et des employeurs l'utilisation des services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et le recrutement, particulièrement avec l'IMT en ligne et Placement en ligne.

AXE D'INTERVENTION 1.3

L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint

LES STRATÉGIES

- Consolider la démarche client en intervenant promptement auprès des personnes prêtes à travailler qui ont besoin d'une assistance ponctuelle pour trouver un emploi.
- Favoriser l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée pour les personnes prêtes à occuper un emploi.
- Soutenir les personnes par de la formation d'appoint lorsque celle-ci a été retenue comme étant la solution la plus appropriée à son intégration en emploi.
- Soutenir les personnes ayant déjà une formation générale lorsque celles-ci rencontrent des obstacles face au marché du travail en raison d'un manque de compétences pratiques pour une profession ayant des perspectives d'emploi favorables et stratégiques pour la région.
- Mettre en œuvre des solutions diversifiées pour mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises tout en respectant le rôle et la mission d'Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION 1.4

Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre

LES STRATÉGIES

- Mettre en place des moyens de soutien à la mobilité afin d'aider les personnes à obtenir un emploi tout en privilégiant d'abord une mobilité intrarégionale.
- Favoriser la mobilité intrarégionale et interrégionale par une meilleure mobilisation des acteurs socioéconomiques.
- Sensibiliser le personnel d'Emploi-Québec à la possibilité d'aider les clients à intégrer des emplois disponibles dans d'autres régions du Québec.
- Favoriser la mobilité professionnelle en mettant en valeur la transférabilité des acquis, des compétences et des expériences de travail.
- Favoriser une plus grande mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre, notamment grâce à la reconnaissance des compétences, à l'information sur le marché du travail et à Placement en ligne.

ORIENTATION 2

FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Même si une grande partie des chômeuses et des chômeurs sont relativement autonomes au regard de leur intégration au marché du travail, bon nombre d'entre eux éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 2.1

La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi

LES STRATÉGIES

- Renforcer la mise en œuvre d'approches proactives à l'intention des personnes récemment inscrites aux programmes d'assistance sociale, en favorisant tout particulièrement l'accès aux services publics d'emploi.
- Offrir un accompagnement intensif et individualisé pour faciliter l'intégration en emploi des nouveaux demandeurs à l'aide de dernier recours afin de les amener rapidement vers le marché du travail (nouveau programme Objectif emploi en vigueur dès janvier 2016).
- Soutenir les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en mettant en œuvre des actions issues des stratégies visant les clientèles ciblées par Emploi-Québec, notamment les prestataires de l'aide financière de dernier recours, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes immigrantes, la main-d'œuvre féminine, les autochtones ainsi que les personnes judiciarisées.
- Repérer et encourager la mise en mouvement des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, comme les travailleurs expérimentés et les personnes handicapées. Également, soutenir les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi qui sont désireuses d'intégrer le marché du travail.
- Collaborer avec les ressources en employabilité, dans une optique de complémentarité des services d'Emploi-Québec, à assurer un accompagnement et un suivi accrus auprès des clientèles éloignées du marché du travail et qui sont en cheminement vers l'emploi, notamment les femmes, les jeunes et les personnes immigrantes, les travailleurs expérimentés, les personnes handicapées, les judiciarisés, les autochtones et les prestataires des programmes d'assistance sociale.
- Soutenir le développement des compétences des clientèles éloignées du marché du travail ou sous-représentées sur le plan de l'emploi, notamment par la participation à des activités de formation ainsi que par des stages en entreprise.
- Faire des efforts particuliers en matière d'alphabétisation, de francisation et de littératie des clientèles adultes ainsi que pour améliorer les compétences de base.

AXE D'INTERVENTION 2.2

Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles

LES STRATÉGIES

- Adapter davantage les composantes de l'offre de service de placement et mettre en place des services directs de placement pour certaines clientèles.
- Renforcer l'aide au placement à la suite de la participation à certaines mesures actives.
- Faciliter l'arrimage entre les employeurs et les chercheurs d'emploi en soutenant notamment l'intégration en emploi des personnes faisant partie des groupes ciblés par Emploi-Québec et celles qui sont sous-représentées sur le marché du travail.
- Assurer un suivi dans le cas de licenciements collectifs.
- Augmenter nos interventions auprès des employeurs afin de faciliter le recrutement des personnes éloignées du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 2.3

L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

LES STRATÉGIES

- Maximiser l'utilisation des mesures et des services afin de s'assurer d'une intégration en emploi réussie des groupes de personnes sous-représentés ou plus éloignés présentant des obstacles sur le plan de l'emploi (personnes immigrantes, personnes handicapées, travailleurs expérimentés, jeunes).
- Soutenir les entreprises par des activités de formation et d'accompagnement afin de les aider à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes (trousse Diversité+, programme PRIIME et programme IPOP).
- Poursuivre la mise en œuvre des actions prévues dans l'Entente spécifique de régionalisation de l'immigration pour la région de la Côte-Nord conclue avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2013-2018).
- Collaborer avec nos partenaires et les organismes du milieu afin de faciliter la venue, l'intégration et le maintien en emploi de nouveaux travailleurs, notamment les personnes issues de l'immigration.
- Soutenir les entreprises dans le maintien en emploi et l'embauche de personnes expérimentées.
- Soutenir les entreprises afin d'instaurer de façon structurée de la formation en entreprise par le compagnonnage.

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

Emploi-Québec est appelée à accompagner les entreprises qui cherchent à améliorer leur productivité en intervenant par rapport à la dimension liée à sa mission, soit la gestion des ressources humaines. Elle visera ainsi à favoriser la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises aux changements, en soutenant notamment la formation, le développement des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre et l'amélioration de l'organisation du travail.

AXE D'INTERVENTION 3.1

Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

LES STRATÉGIES

- Favoriser le développement des entreprises et leurs capacités à être innovantes et productives, notamment par des activités en gestion des ressources humaines.
- Renforcer l'utilisation de l'information sur le marché du travail auprès des entreprises.
- Améliorer les échanges en matière d'information sur le marché du travail entre le personnel d'Emploi-Québec dédié au service aux entreprises, les partenaires et les entreprises, afin de soutenir davantage ces dernières dans leur prise de décision en gestion des ressources humaines.
- Contribuer à la mise en œuvre de la « Stratégie de soutien à l'innovation en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans les entreprises québécoises » pour les entreprises nord-côtières.
- Diffuser les résultats d'études destinées aux entreprises sur l'état actuel et prévisible du marché du travail ainsi que les enjeux que cela pose en matière de gestion des ressources humaines.

- Poursuivre nos actions visant à recentrer la prestation de services aux entreprises afin de renforcer l'efficience de cette fonction (soutien au processus de recrutement et de rétention de main-d'œuvre, ciblage d'entreprises, interventions structurantes et placement de certaines clientèles).

AXE D'INTERVENTION 3.2
La collaboration aux stratégies sectorielles

LES STRATÉGIES
- Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi qu'aux travaux des tables régionales de concertation sectorielle afin de contribuer au développement des compétences des travailleurs.
- Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'implantation des diverses stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences comme outil de diversification des modes d'apprentissage et de formation continue.
- Collaborer à la réalisation des plans d'action des secteurs d'activité économique des créneaux « ingénierie des procédés industriels miniers et métallurgiques » et « ressources, science et technologie marine ».

ORIENTATION 4
PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le développement des compétences demeure un moyen efficace de faire face aux changements technologiques, mais aussi aux nouvelles réalités du marché du travail. Aussi, la Commission des partenaires du marché du travail accentuera ses interventions pour soutenir les entreprises en vue du développement des compétences de leur main-d'œuvre en emploi, tout en offrant un soutien additionnel à celles qui ouvriront leurs portes aux personnes en marge du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 4.1
Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi

LES STRATÉGIES
- Collaborer avec les établissements d'enseignement à l'amélioration et à la diversification des lieux géographiques, de l'offre et des modes de formation afin de rejoindre un plus grand nombre de personnes et d'entreprises.
- Participer aux initiatives de promotion des métiers professionnels et techniques par la diffusion de l'information sur le marché du travail.
- Poursuivre la mise en œuvre des pistes d'action (juin 2011) en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi.
- Soutenir par la formation et la qualification les travailleurs dans les emplois saisonniers pendant la basse saison.
- Favoriser l'utilisation de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC).

AXE D'INTERVENTION 4.2

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi

LES STRATÉGIES

- Maximiser l'utilisation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ainsi que les processus en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- Prioriser les interventions en entreprise répondant aux critères d'adéquation formation-compétences-emploi en intervenant là où il y a des risques de sous-investissement en formation.
- Soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et la qualification des travailleurs par une meilleure planification de la formation.
- Susciter l'engagement des entreprises à la formation continue des travailleurs comme un déterminant de la productivité.
- Aider les entreprises à faire face à leurs obligations en matière de qualification réglementée pour l'exercice de certains métiers afin d'assurer la protection des travailleurs et de la population.

ENJEU 2

L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale constituent des enjeux importants pour Emploi-Québec.

ORIENTATION 5

INTERVENIR DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas de revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Du même coup, aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social. Comme la clientèle de l'aide financière de dernier recours représente un important bassin potentiel de main-d'œuvre, une participation accrue de ces personnes au marché du travail constitue l'une des réponses au problème de la rareté de la main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION 5.1

Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi

LES STRATÉGIES

- Intervenir rapidement et de façon ciblée dès le dépôt de la demande d'aide financière, notamment chez les jeunes de moins de 25 ans, pour diminuer, de manière considérable, la durée de présence à l'aide.
- Assurer la qualité de la saisie des données du dossier informatique des prestataires d'une aide financière de dernier recours afin d'optimiser les résultats lors du repérage (SIRAD) de la clientèle pour des activités de mise en mouvement et de cheminement vers l'emploi.
- Promouvoir auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours le cheminement vers l'emploi comme objectif réaliste et avantageux en utilisant les outils disponibles à cet effet, notamment la Simulation de revenus.

AXE D'INTERVENTION 5.2

Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire

LES STRATÉGIES

- Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics.
- Maintenir la qualité du traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours en respectant les délais prescrits.

AXE D'INTERVENTION 5.3

La saine gestion des fonds publics

LES STRATÉGIES

- Assurer le traitement des dossiers à risque de non-conformité.
- Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations d'aide de dernier recours (attribution initiale et gestion des dossiers actifs) ainsi que des prestations spéciales.
- Poursuivre nos efforts dans le but d'améliorer l'efficacité des interventions des services publics d'emploi.
- Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.

AXE D'INTERVENTION 5.4

La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale

LES STRATÉGIES

- Poursuivre nos actions visant l'insertion en emploi du plus grand nombre possible de personnes.
- Poursuivre notre collaboration avec la Conférence régionale des élus de la Côte-Nord en lien avec le Plan d'action régional de solidarité et d'inclusion sociale (PARSIS).
- S'associer au prochain partenaire mandataire du PARSIS afin de poursuivre les activités en lien avec ce dernier.
- Collaborer à la mobilisation des intervenants régionaux afin de poursuivre les travaux liés au PARSIS.
- Participer par nos mesures et nos services aux activités partenariales pour la mise sur pied de projets sociaux et économiques en lien avec la mission d'Emploi-Québec.
- Poursuivre notre participation et assurer un suivi aux travaux des divers comités mis en place pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ENJEU 3

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

ORIENTATION 6

POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

Le marché du travail se transforme progressivement, tout comme les besoins de la clientèle, tant celle des individus que celle des entreprises. Soucieuse d'assurer un service de qualité à ses clientèles et consciente de l'importance de s'adapter aux changements du marché du travail, Emploi-Québec continuera d'ajuster et d'optimiser ses services pour répondre à l'évolution des besoins de sa clientèle.

AXE D'INTERVENTION 6.1

L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestations

LES STRATÉGIES

- Collaborer aux travaux en cours pour lesquels des comités de travail sont en place ainsi que certains projets pilotes.
- Poursuivre les travaux visant l'adaptation et l'optimisation de la prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle.
- Fournir une information sur le marché du travail plus accessible et adaptée aux besoins des utilisateurs.
- Diversifier les modes de prestation de services (service à distance, sur Internet, par téléphone, en personne) afin d'optimiser l'ensemble de nos services envers la clientèle.

AXE D'INTERVENTION 6.2

La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services

LES STRATÉGIES

- Poursuivre l'implantation des services en lien avec « l'union des forces » afin d'optimiser la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire nord-côtier et de répondre davantage aux besoins des citoyennes et citoyens ainsi qu'à ceux des employeurs.
- Explorer des scénarios visant l'optimisation de l'organisation territoriale de la prestation de services en région, tout en maintenant un service de proximité pour la clientèle, et appliquer les solutions retenues.

AXE D'INTERVENTION 6.3

Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines

LES STRATÉGIES

- Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de qualité de vie au travail qui vise à mettre la santé des personnes au cœur des préoccupations, dans un contexte où les départs à la retraite ne pourront tous être remplacés.
- Poursuivre la mise à jour de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et ainsi favoriser le transfert des compétences en vue de préparer la relève et aussi le maintien en emploi des personnes expérimentées.

- Poursuivre le développement des compétences de notre personnel et à cet effet :
  - ✓ Organiser des activités de formation et de perfectionnement portant notamment sur l'information sur le marché du travail, les services aux individus, les services aux entreprises, les services de solidarité sociale, les services administratifs et ceux de Services Québec.
  - ✓ Poursuivre les activités de soutien et d'accompagnement (*coaching*) de la part de la direction régionale auprès du personnel des centres locaux d'emploi dans la mise en place et le suivi des programmes, des mesures, des services, des stratégies, de la conformité, de notre reddition de comptes et de la gestion budgétaire.

ORIENTATION 7

AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AXE D'INTERVENTION 7.1

Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

LES STRATÉGIES

- Renforcer la collaboration entre les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises en vue d'une intervention intégrée.
- Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte au chômage et à la pauvreté.
- Maintenir notre collaboration avec les autres ministères en région pour la mise en œuvre de diverses stratégies gouvernementales de développement économique et social, incluant le projet du Plan Nord.
- Optimiser le recours aux ressources externes travaillant au développement de l'employabilité en s'assurant que leur offre de service s'adapte à l'évolution du marché du travail et aux besoins des diverses clientèles.
- Participer, en collaboration avec nos partenaires du milieu, à la Table d'éducation interordres Côte-Nord ainsi qu'à la Table opérationnelle régionale Éducation Emploi-Québec.
- Collaborer selon notre mission à la mise en œuvre de la stratégie maritime, notamment par une veille efficace des besoins de main-d'œuvre, la mise en œuvre d'activités liées à la formation et au développement des compétences qui seront nécessaires pour occuper les emplois à venir.
- Collaborer avec les communautés des Premières Nations afin de mieux concerter nos interventions visant la préparation et l'intégration au marché du travail des personnes autochtones.
- Miser sur la concertation avec l'ensemble des partenaires régionaux afin de renforcer la cohérence des interventions pour relever les défis associés aux mutations du marché du travail, et ce, dans le respect des mandats de chacun.

ORIENTATION 8

POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

AXE D'INTERVENTION 8.1

La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives

LES STRATÉGIES

- Collaborer avec nos partenaires en développement de l'employabilité et ceux des milieux de la formation à la mise en œuvre des plans d'action visant l'amélioration de la persévérance aux mesures actives d'emploi ainsi qu'au suivi de ces derniers.

AXE D'INTERVENTION 8.2

L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

LES STRATÉGIES

- Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises des centres locaux d'emploi afin de permettre à nos clientèles d'intégrer le marché du travail le plus rapidement possible et aux entreprises de pourvoir les postes vacants.
- Mobiliser les équipes des services aux individus et les services aux entreprises autour d'activités conjointes de veille et d'information du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 8.3

L'amélioration de la gestion par résultats

LES STRATÉGIES

- Améliorer la gestion par résultats en poursuivant les actions visant à mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle et à améliorer sa performance.
- Produire de l'information de gestion pour soutenir la prise de décisions au niveau tant stratégique qu'opérationnel.
- Assurer le maintien de la qualité des services à la clientèle par un suivi attentif des résultats à cet égard, en remplissant les engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.
- Produire un plan d'action annuel incluant des indicateurs et des cibles et soutenir les centres locaux d'emploi dans leur programmation des activités axées sur les résultats à atteindre.

Notons que les axes d'intervention et les stratégies contenues dans le présent plan d'action seront revus et adaptés chaque année afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail. Également, les diverses stratégies gouvernementales et ententes ministérielles impliquant le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sont prises en compte dans l'élaboration du plan d'action régional.

4. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Bien que le plan d'action régional ait été soigneusement élaboré, certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus et, par conséquent, la réalisation du présent plan d'action régional. Parmi ces facteurs, il pourrait y avoir l'état réel et évolutif du marché du travail au cours de l'année 2015-2016 et la progression des travaux liés aux réflexions actuelles portant sur les services publics de demain. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du plan d'action régional en début d'exercice financier. Elles pourraient être modifiées en cours d'année à la suite d'une révision au regard des résultats finaux de l'année antérieure et des budgets réellement disponibles pour l'exercice 2015-2016. Le cas échéant, les objectifs fixés pourraient alors être revus pour tenir compte des ressources allouées.

De plus, au moment de l'adoption du plan d'action régional, l'effectif autorisé et le budget de fonctionnement demeurent à confirmer.

5. LES ANNEXES

Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2015-2016

Le tableau suivant présente les indicateurs et les cibles de résultats pour le présent plan d'action régional. À des fins de comparaison, on y indique les cibles de l'année 2014-2015 et les résultats atteints pour les 11 premiers mois de l'exercice financier.

Les indicateurs de résultats du plan d'action	Cibles régionales 2014-2015	Résultats 2014-2015 au 31 janvier	Cibles régionales 2015-2016
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	3646	4715	3766
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1753	2573	1827
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	2767	3273	2767
4. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	990	1324	1039
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	757	838	857
6. Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	355	450	437
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	336	233	321
8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	50	34	47
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	700	576	750
10. Proportion des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours dans un délai de 5 jours ouvrables ou moins	80 %	78,1 %	85 %

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance sociale;
- les entreprises.

L'exercice de répartition budgétaire est fait sur la base du budget alloué de la dernière année. Il tient compte de l'historique, des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des centres locaux d'emploi.

Le tableau qui suit n'indique pas les budgets alloués pour l'année 2015-2016. Nous ne connaissons pas encore le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail dont devrait disposer la Côte-Nord pour mener à bien les interventions prévues dans ce plan d'action.

Répartition du budget du FDMT 2015-2016 par centre local d'emploi

Unité administrative	Fonds du Québec $	Compte de l'assurance-emploi $	Total 2015-2016 $	Total 2014-2015 $
Direction régionale	670 100	1 029 083	1 699 183	1 766 100
Les Escoumins	75 484	436 017	511 502	437 800
Forestville	103 021	595 079	698 100	615 100
Baie-Comeau	301 598	1 742 116	2 043 714	1 686 500
Port-Cartier	71 215	411 358	482 573	409 200
Sept-Îles	304 952	1 761 491	2 066 444	1 707 100
Havre-Saint-Pierre	149 930	866 037	1 015 967	860 800
Total	**1 676 300**	**6 841 182**	**8 517 482**	**7 481 800**

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

Emploi Québec